**Особенности российской этики менеджмента**

Альберт Константинович Ceмeнoв, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, почетный работник высшего профессионального образования.

Каждый народ имеет свои обычаи, традиции, свою культуру, политическое и государственное устройство. Все это оказывает влияние на деловые отношения. К примеру, одним из параметров национального стиля менеджмента является механизм принятия решения (единоличное, коллективное, коллегиальное). К этому же параметру относится степень самостоятельности в принятии решений на переговорах.

Наиболее существенное влияние на национальный стиль оказывают ценностные ориентации, идеологические и религиозные установки, особенности восприятия, мышления. Они определяют суть поведения менеджера.

Российские компании в настоящее время ведут дела с широким кругом партнеров. При работе с представителями различных национальностей следует помнить, что в сравнении культур не бывает понятий «лучше» и «хуже», а бывает «иначе». Знание правил поведения, обусловленных культурными традициями, в том числе менеджером, имеет огромное значение для бизнеса. Оно позволяет избежать многих недоразумений и ненужных трений.

Многие иностранные компании не могут свыкнуться с особенностями российского национального бизнеса. Порой иностранные фирмы подводит неспособность «вписаться» в местные экономические условия и «вжиться» в существующую бизнес-культуру. Иностранцы жалуются на коррумпированную бюрократию, необязательность российских партнеров.

Российская деловая культура пока не соответствует тем стандартам ведения дел, которые приняты в ведущих странах. Поэтому одни призывают «подравниваться», учиться, осваивать зарубежный опыт и т. п., а другие указывают на специфику России, на ее особый цивилизационный (евразийский) склад и сложности национального русского характера. Но разве японцы менее загадочны, а американцам меньше надо учиться у других? Ни те, ни другие так не считают.

Попробуем сформулировать некоторые особенности этики менеджмента в России.

Наличие командной системы во многих организациях. Руководители в них до сих пор подавляют инициативу подчиненных. Такая система мешает организациям приспособиться к новым экономическим условиям, и они вынуждены топтаться на месте.

Менеджеры высшего звена избегают делегировать полномочия и ответственность второму эшелону менеджмента, пытаются все сделать сами, лично контролировать. Причины этого: недоверие к подчиненным, недостаточная квалификация последних, но главное — неумение эффективно мотивировать наемных менеджеров.

Значительная зависимость условий и оплаты труда наемных работников от взаимоотношений с руководителями, а не от их квалификации и результатов работы — «феодализм отношений». Имеет место бесправие наемных работников, их «рабское поведение» и произвол руководства, чиновников. Это связано с безработицей и низкой культурой менеджеров и наиболее сильно проявляется в малых городах.

Неуважение к людям и игнорирование этики управления. Не секрет, что люди, работающие в государственных и частных организациях, считаются руководством «винтиками», которые в любой момент можно заменить новыми. Работники всех уровней во многих организациях бесправны и беззащитны перед произволом руководства. Каждый из них может быть уволен без объяснения причин и выплаты заработанных денег.

Законы, предписания и правила не имеют обязательного характера. Правила и законы могут сознательно игнорироваться в зависимости от ситуации и применяющих их лиц. По каким принципам они делятся на те, которые соблюдаются и которые не соблюдаются, сказать невозможно.

Большее внимание уделяется общим целям и относительно малое — тому, как можно сделать. А ведь этот вопрос является ключевым для развития бизнеса.

Избежание риска, которое ведет за собой ограничение инициативы. Большинство менеджеров в ситуации риска предпочитают выбирать вариант меньшей прибыли при меньшем риске.

Большинство россиян в ситуации сотрудничества видят в значительной мере конфликт интересов, нежели их совпадение, считая, что размер пирога известен, и задача — взять себе кусок побольше.

В отдельных случаях резкая смена настроений в отношении партнера: от проявления дружелюбия до крайне холодного официального отношения. Эмоциональная сторона является важной составной частью россиян.

Продвижение и обучение сотрудников в плане повышения квалификации, приобретения новых навыков и знаний в России не особенно распространено.

Обычно подбор новых сотрудников осуществляется не по деловым качествам. Рабочие места распределяются часто среди родственников и знакомых.

Без начальника не принимается ни одно решение.

Со стороны подчиненных решения администрации принимаются практически безоговорочно. Нередко указания начальника исполняются даже тогда, когда они считаются заведомо неправильными или исход их неизвестен («начальнику лучше знать»).

Руководство организаций делает упор на осуществление функций контроля (на практике — надзора).

Специфическое отношение менеджеров к ошибкам. Когда что-то случается, то чаще всего интересуются, кто виноват. За этим, очевидно, скрывается потребность приписать кому-то вину, а затем привлечь за неудачу к ответственности. Причины, повлекшие ошибку, редко анализируются, никто, как правило, не интересуется чему можно научиться на той или иной ошибке, или же вопросом, — что необходимо предпринять, чтобы не повторить ошибку в будущем.

Что касается повышения производительности труда, в России также есть своя специфика. Зачем высококвалифицированному специалисту у нас — оазисе перекуров и задушевных разговоров в рабочее время — трудиться с полной отдачей, если он рыночную зарплату получает, а не зарабатывает.

Перечислив особенности российского делового поведения, хотелось бы особенно подчеркнуть, что Россия, отказавшись от командно-административной системы в экономике, стоит ныне перед задачей формирования иной деловой культуры, такой, которая бы позволила эффективно включиться в мировой рынок.